

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AIRPORT OPERATION & SERVICE PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**DISUSUN OLEH**

**FERNANDA EDIAN SAPUTRA**

**NPM : 155210102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Fernanda edian spautra  
NPM : 155210102  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AIRPORT OPORTION & SERVICE PADA PT ANGKASA PURA II (persero) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Drs. Asril, MM

Diketahui :



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa :

NAMA : FERNANDA EDIAN SAPUTRA  
NPM : 155210102  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI : MANAJEMEN  
Pembimbing : Drs. Asril, MM  
Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHAAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AIRPORT OPERATION & SERVICE PADA PT. ANKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU

Dengan perincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Berita Acara	Paraf
1.	06-02-2020	- Data Kinerja - Penelitian terdahulu pada objek yang penelitian yang sama	
2.	20-02-2020	- Teknik penarikan sampel	
3.	21-02-2020	- Acc Seminar	
4.	22-02-2020	- Acc kuisisioner	
5.	24-03-2021	- Tambahan abstrak - Saran harus berhubungan dengan variabel independen	
6.	16-09-2021	- Acc seminar hasil	



Pekanbaru, 21 Juli 2022

Wakil Dekan I

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 616/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 10 Juni 2022, Maka pada Hari Sabtu 11 Juni 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Fernanda Edian Saputra   |
| 2. NPM                  | : 155210102  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Operation & Service Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian        | : 11 Juni 2022   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 82,25</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

PANITIA UJIAN

Ketua



**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Drs. Asril, MM
2. Awliya Afwa, SE., MM
3. Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M

(.....)  
(.....)  
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 11 Juni 2022

Mengetahui  
Dekan,



**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 616 / Kpts/FE-UIR/2022**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
 7. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/LX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/LX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/LX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

**N a m a** : Fernanda Edian Saputra  
**N P M** : 155210102  
**Program Studi** : Manajemen S1  
**Judul skripsi** : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Oporation & Service Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada tanggal : 11 Juni 2022

*(Signature)*  
**Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru




**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

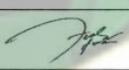

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Fernanda Edian Saputra  
NPM : 155210102  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Operation & Service Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.  
Hari/Tanggal : Sabtu 11 Juni 2022  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Astril, MM		


**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Awliya Afwa, SE., MM		
2	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **82** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
**Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA**  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 11 Juni 2022  
Ketua Prodi

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Fernanda Edian Saputra  
NPM : 155210102  
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Operation & Service Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.  
Pembimbing : I. Drs. Asril, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Senin 10 Agustus 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril, MM	Ketua	
2.	Awliya Afwa, SE., MM	Anggota	
3.	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Anggota	

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 10 Agustus 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2823/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang:** 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 30 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

**Mengingat:** 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

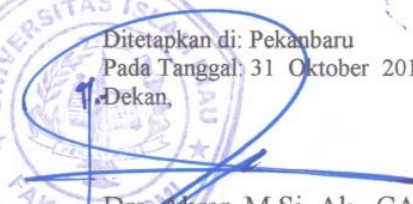
No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Fernanda Edian Saputra  
 N P M : 155210102  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Operation & Service PT Angkasa Pura II (persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 31 Oktober 2019  
 Dekan,  
  
 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau  
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
 Dokumen ini adalah Arsip Miik :





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau  
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : **FERNANDA EDIAN SAPUTRA**  
**NPM** : **155210102**  
**JUDUL SKRIPSI** : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AIRPORT OPERATION & SERVICE PADA PT ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU**  
**PEMBIMBING** : **DRS. ASRIL, MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 06 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Megister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali mengambil beberapa dari referensi dan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya dan kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 27 Juli 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



**FERNANDA EDIAN SAPUTRA**  
**NPM : 155210102**



## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AIRPORT OPERATION & SERVICE PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDARA SULTAN SYARIF KASIM PEKANBARU**

OLEH :

**FERNANDA EDIAN SAPUTRA**  
**NPM : 155210102**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi dan kinerja karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru serta pengaruhnya. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara/ interview serta kuisisioner penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Hasil kesimpulan penelitian diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik. Karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut. Variabel kinerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kinerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabelkinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

***Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kinerja***

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PART OF AIRPORT OPERATION & SERVICE IN ANGKASA PURA II (PERSERO) BRANCH OF SULTAN AIRPORT SYARIF KASIM PEKANBARU***

**BY:**

***FERNANDA EDIAN SAPUTRA  
NPM : 155210102***

*The purpose of this study is to determine and analyze organizational commitment and employee performance at the Airport Operation & Service Section at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch of Sultan Syarif Kasim Airport Pekanbaru and its influence. This research was conducted with a quantitative descriptive method using primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The population in this study were all employees totaling 37 people. The sample was taken by using purposive sampling technique. The conclusion of the study shows that the variable organizational commitment is in the good category. Employees highly uphold the company so that they always raise the good name of the company. Performance variables are in the good category. Employees have felt the performance during work, as seen from the job that is in accordance with the level of education and ability so that they feel comfortable at work. Organizational commitment has a significant effect on employee performance variables at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch of Sultan Syarif Kasim Airport, Pekanbaru.*

***Keywords: Organizational Commitment, Performance***



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu selawat beriring salam juga dikirimkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru”**. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi, penulisan banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian,

pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak. CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR
3. Bapak Drs. Asril, MM, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan, memberikan motivasi, memperbaiki dan menyempurnakan sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar dikampus
5. Pimpinan beserta Karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yang telah bersedia memberi kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kepada Ayahanda Ediyanto dan Ibunda Jusjinar serta abangku adekku Destin Maharani, terima kasih yang tak sehingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada ananda selama ini.



7. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 2015 di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Mei 2021

Penulis

**FERNANDA EDIAN SAPUTRA**



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1. Latar Belakang Masalah .....	1
I.2. Perumusan Masalah .....	6
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
I.4. Sistematika Penulisan .....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESA.....	9
2.1. Komitmen Organisasi .....	9
2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	13
2.1.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	15
2.2. Kinerja Pegawai .....	18
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	21
2.2.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja pegawai .....	21
2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi .....	23
2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	23



	2.4. Penelitian Terdahulu .....	24
	2.5. Hipotesis.....	25
BAB III	METODE PENELITIAN .....	26
	3.1. Lokasi Penelitian.....	26
	3.2. Operasional Variabel.....	26
	3.3. Jenis dan Sumber Data .....	27
	3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
	3.5. Populasi dan Sampel .....	28
	3.6. Analisis Data .....	28
BAB IV	GAMBARAN UMUM INSTANSI.....	31
	4.1. Sejarah Singkat Sejarah Berdirinya PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru ..	31
	4.2. Visi, Misi Dan Strategi.....	34
	4.3. Struktur Organisasi .....	34
	4.4. Aktifitas Perusahaan .....	40
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
	5.1. Identitas Responden .....	42
	5.2. Analisis Komitmen Organisasi .....	48
	5.3. Analisis Kinerja Pegawai .....	51
	5.4. Analisis Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	71

BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN .....	92
6.1.	Kesimpulan .....	92
6.2.	Saran-saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA	.....	94



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Karyawan Tahun 2019 .....	3
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan bagian <i>Airport Operation &amp; Service</i> PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang dimutasi tahun 2015-2019 .....	5
Tabel. 3.1	Operasional Variabel .....	26
Tabel 5.1	Jenis kelamin pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	43
Tabel 5.2	Tingkat umur pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	44
Tabel 5.3	Tingkat Pendidikan Responden Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	46
Tabel 5.4	Masa Kerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	47
Tabel 5.5	Tanggapan responden mengenai pegawai merasa ikut memiliki instansi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru ....	49
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan instansi pada PT. PLN Persero Wilayah Riau Area Pekanbaru Rayon Unit Jalan Sutomo .....	50
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai pegawai merasa menjadi bagian dari instansi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	52
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan instansi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	54

Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai mengenai pegawai mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan instansi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	56
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	59
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai pegawai merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .....	61
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaa pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	62
Tabel 5.13	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen organisasi.....	65
Tabel 5.14	Tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	67
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai kecakapan dalam bekerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	68
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru ....	70
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru ....	73
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang berpengaruh pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	75
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	77



Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	78
Tabel. 5.21	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja.....	80
Tabel 5.22	Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian.....	83
Tabel 5.23	Hasil Uji Relabilitas Instrument Penelitian.....	84
Tabel 5.24	Hasil Perhitungan Regresi Analisa Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru.....	85
Tabel 5.25	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r).....	87
Tabel 5.26	Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana ( $R^2$ ).....	87
Tabel 5.27	Hasil Perhitungan Uji-t.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Struktur Organisasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Cabang Pekanbaru .... 44



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan beberapa faktor produksi yaitu, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu dari semua aktivitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja,



namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan kinerja organisasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi.

Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan

organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan dan pengusahaan jasa ke Bandar udara, dapat melakukan mutasi dengan maksud memberikan peluang untuk karyawannya agar dapat mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya dengan tentunya perusahaan melakukan pertimbangan dan pemikiran yang matang. Untuk menggambarkan komposisi pembagian karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Pembagian Karyawan 2019**

No	Unit Kerja	Pegawai Perusahaan	OS
1	General Manager/staf GM	1	
2	Koord Safety & Risk		
3	ADO	4	
4	Pelayanan Gudang Kargo	7	41
	<b>Jumlah 1</b>	<b>12</b>	<b>41</b>
1	Manajer Operasi	2	
2	Dinas Pelayanan Bandara	42	9
3	Dinas PKP-PK	34	
4	Dinas Pengamanan	93	60
	<b>Jumlah 2</b>	<b>171</b>	<b>69</b>
1	Manajer Teknik	2	
2	Dinas Fasilitas Eletronika	15	
3	Dinas Fasilitas LMP	20	
4	Dinas Infrastruktur Bandara	16	2
	<b>Jumlah 3</b>	<b>53</b>	<b>2</b>
1	Manajer Keuangan, Komersial & SDM	3	
2	Dinas Komersial	10	1
3	Dinas Keuangan	6	1
4	Dinas Akuntansi & Perlengkapan	5	1
5	Dinas SDM & Umum	9	4
6	Dinas PKBL	3	
	<b>Jumlah 4</b>	<b>36</b>	<b>7</b>
	<b>Jumlah 1+2+3+4</b>	<b>272</b>	<b>119</b>

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II.

Dari tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru berdasarkan unit kerja

karyawan. Komitmen organisasi adalah variabel yang berpengaruh dan mempengaruhi prestasi kerja (*job performance*). Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan pengaruh antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasional memberikan dampak positif bagi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen yang terbentuk pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru secara umum cenderung kepada komitmen kontinuitas, yaitu komitmen yang timbul karena adanya kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan merasa membutuhkan organisasi.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Semangat kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target kantor dapat tercapai. Untuk meningkatkan kinerja pada diri karyawan, maka dibutuhkan usaha agar karyawan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kinerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kinerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.



PT. Angkasa Pura II (Persero) telah berupaya untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan melakukan mutasi kerja karyawan. menggambarkan jumlah karyawan bagian *Airport Operation & Service* PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang dimutasi tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan bagian *Airport Operation & Service* PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang dimutasi tahun 2015-2019**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Hasil Mutasi	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1.	2015	8	60
2.	2016	6	66
3.	2017	7	59
4.	2018	7	57
5.	2019	9	62
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>304</b>

Sumber : Bagian HRD PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II

Dari tabel 1.2 terlihat jumlah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang dimutasi disesuaikan dengan jumlah karyawan yang masuk dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan mutasi ini dilakukan secara rutin oleh PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru dengan tujuan pertukaran tenaga kerja atau karyawan dan dapat meningkatkan kemampuan serta keahlian karyawan tersebut serta untuk kepentingan perusahaan.

Apabila melihat deskripsi kerja dari divisi tersebut, sudah seharusnya divisi tersebut memiliki minimal gaji dasar yang sama dengan divisi yang lain karena tingkat beban kerja dan resiko kerja yang dihadapi oleh divisi tersebut.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan, yang mana salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan komitmen organisasi kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru”**.

## **1.2. Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni : “bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru”.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi dan kinerja karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bagian Airport Operation & Service pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini berguna untuk:

- a. Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan pemelitian selanjutnya tentang pentingnya insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti diharapkan untuk dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan insentif dan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

### 1.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

#### **Bab I : Pendahuluan**

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



**Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis**

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan komitmen perusahaan dan prestasi kerja karyawan, penelitian terdahulu dan hipotesis.

**Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan perusahaan serta aktivitas perusahaan.

**Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru

**Bab VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut Siagian (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*nya.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggungjawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002) adalah Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2010) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja, atau ranting personalia.

### **2.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada



kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2009), faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya inebutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana

semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Menurut Simamora (2004) “Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang karyawan didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarnya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan karyawan yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2009) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja karyawan.

### **2.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan**

Menurut Efendi (2009), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.



3. Kebutuhan akan pendidikan bagi karyawan yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gap atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

#### **2.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013 : 67), indikator prestasi kerja terdiri dari :

##### **1. Kualitas**

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

## 2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

## 3. Ketepatan Waktu

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan.

## 2.2. Komitmen Organisasi

### 2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bias dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Muncul suatu fenomena di Indonesia seseorang agar dinilai loyal para karyawan akan tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2010:93).

Menurut Dessler (2012:67) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2012:87).

Menurut Wibowo (2016:431) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.



Menurut Sopiah (2008:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Pengertian lain tentang komitmen organisasi oleh Alwi (2010:96) dijelaskan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Komitmen Organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen Organisasi dapat didefinisikan melalui dua pendekatan, yaitu :

- a. *Behavioral Commitment* adalah memandang komitmen organisasi sebagai perilaku bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi bila karyawan memutuskan untuk terikat dengan organisasi.
- b. *Attitudinal Commitment* memandang komitmen organisasi sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai suatu

organisasi kerja dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi guna memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap karyawan untuk tetap terlibat secara utuh disuatu organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi dalam pencapaian misi, visi dan nilai-nilai yang ada di organisasi.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Faktor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi. Komitmen yang kuat terhadap organisasi dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan.

Menurut Alwi (2010:98) komitmen adalah suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Alwi (2010:99) hasil penelitian yang dilakukan terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor-

faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi menurut Dessler (2010:68) dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. nilai-nilai kemanusiaan ; dasar utama membangun komitmen karyawan adalah kesungguhan dari perusahaan untuk memprioritaskan nilai-nilai kemanusiaan. Perusahaan berasumsi bahwa karyawan merupakan aset penting sehingga kesejahteraan karyawan penting untuk diperhatikan.
- b. komunikasi dua arah yang komprehensif ; komitmen dibangun atas dasar kepercayaan untuk menghasilkan suatu bentuk rasa saling percaya diperlukan komunikasi dua arah.
- c. rasa kebersamaan dan keakraban ; faktor ini menciptakan rasa senasib sepenanggungan yang pada tahap selanjutnya memberi kontribusi pada komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- d. visi dan misi organisasi ; adanya visi dan misi yang jelas pada sebuah organisasi akan memudahkan setiap karyawan dalam bekerja pada akhirnya dalam setiap aktivitas kerjanya karyawan senantiasa bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi.
- e. nilai sebagai dasar perekrutan ; aspek ini penting untuk mengetahui kualitas dan nilai-nilai personal karena dapat menjadi petunjuk kesesuaian antara nilai-nilai personal dengan nilai-nilai organisasi.

Robbins (2012:48) mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi



karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan. Komitmen seseorang dikatakan tinggi atau rendah juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. faktor personal, pada kategori ini hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu sangat mempengaruhi tingkat komitmen individu. Karyawan yang bekerja lebih lama dan tua tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum lama bekerja dan usianya masih muda. Jenis kelamin juga mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, karyawan perempuan cenderung lebih komit terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Pendidikan karyawan yang lebih rendah komitmennya lebih tinggi dari karyawan yang berpendidikan tinggi.
- b. karakteristik peran, komitmen karyawan pada kategori ini lebih tinggi tingkat komitmennya pada karyawan yang jobnya diperkaya, rendah tingkat ambiguitasnya maupun konflik yang kemungkinan timbul.
- c. karakteristik struktur, komitmen karyawan akan tinggi pada karyawan yang berada dalam organisasi yang desentralis dimana organisasi lebih melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. pengalaman kerja, pengalaman kerja yang menyenangkan seperti sikap positif antara kelompok kerja akan menimbulkan komitmen yang tinggi pada karyawan.

Menurut Steers (dalam Dessler 2012:90), komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kenaggitaan organisasi

Melihat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan.

### 2.2.3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Meyer ,Allen, dan Smith dalam Spector(1998) dalam Sopiah, (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. Komitmen kontinuitas (*continuance comitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi karena adanya kesadaran

bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan –negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen efektif adalah pemrediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan. Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sebenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen efektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang ”Terikat” dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik (Robbins, 2012:89).

### **2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Banyak teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan, akan terlihat dari hasil kerja karyawan begitu juga dengan komitmen kerja karyawan akan sangat membawa pengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Stephen Robbins, 2012). Ketiga faktor ini tentunya sangat membawa pengaruh yang signifikan terhadap



kinerja manajemen. ini dibuktikan dengan beberapa penelitian empiris antara lain yang dilakukan oleh Michael Richi (2000) dan al-Badayneh etal., (2000) yang menyatakan terdapat hubungan yang moderat antar kinerja perawat dengan kinerja pada rumah sakit di Jordania dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rumah sakit pemerintah dan swasta.

Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kinerja sangat penting di lingkungan organisasi karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap organisasi dan lingkungan. Kinerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.

#### 2.4. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 3. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arizal Anwar (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan simultan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi budaya variabel memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada variabel komitmen organisasi. Saran yang dapat diajukan adalah untuk PT. Angkasa Pura I (Persero) dapat mengadakan pembangunan karakter pada rasa cinta

			<p>bagi perusahaan untuk meningkatkan pemahaman tentang visi dan misi perusahaan sehingga komitmen organisasi kepada setiap karyawan yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan harus memasang poster tentang organisasi budaya di setiap sudut yang sering melewati karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan selalu membaca dan memahami budaya organisasi yang diterapkan sebagai panduan dalam bekerja.</p>
2.	Diah Rusminingsih (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai UD "Jambe Mas" Bululawang Kabupaten Malang	<p>Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara simultan efek adalah abvious antara pengaruh organisasi komitmen, kata komitmen, dan kinerja terhadap kinerja pegawai, (2) positif abd efek signifikan dari pengaruh organisasi komitmen, kata komitmen, dan kinerja pada pegawai kinerja, dan (3) komitmen organisasi adalah variabel dengan efek dominan terhadap kinerja pegawai di UD "Jambe Mas" Bululawang Kabupaten Malang</p>
3.	Etty Indriyani (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop Smk Katolik Santo Mikael Surakarta	<p>Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kinerja dan organisasi. Komitmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap</p>

			<p>kinerja seperti yang dijelaskan oleh total nilai R square dari 98 % , variabel dalam Kinerja Pegawai Lokakarya SMK Katolik Mikael Surakarta suci, menjelaskan variasi bell Budaya Organisasi dan Kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening sebesar 98 % sedangkan sisanya 2 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Juga menyimpulkan bahwa Dampak total Budaya Organisasi pada efek kinerja 0,271 lebih kecil dari efek total kinerja terhadap kinerja 0.702. Sehingga untuk meningkatkan kinerja lebih efektif melalui peningkatan kinerja.</p>
--	--	--	--

### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Beralamat di Jalan Perhubungan Kelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru, Riau.

#### 3.2. Operasional Variabel

Dalam hal ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

- a. Komitmen Organisasi (X) sebagai variabel bebas
- b. Kinerja (Y) sebagai variabel terikat

**Tabel. 2**  
**Operasional Variabel**

	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016:431)	a. Komitmen afektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa ikut memiliki perusahaan</li> <li>• Terikat secara emosional dengan perusahaan</li> <li>• Merasa menjadi bagian dari perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	b. Komitmen <i>continuance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan</li> <li>• Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan</li> <li>• Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan</li> </ul>	
	c. Komitmen normatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas</li> <li>• Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki tanggung jawab dalam bekerja</li> </ul>	
Kinerja (Y), merupakan prestasi kerja taitu perbandingan anantara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Desesler, 2000:41)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas</li> <li>b. Kualitas</li> <li>c. Ketepatan waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketelitian bekerja</li> <li>• Kecakapan kerja</li> <li>• Hasil kerja yang baik</li> <li>• Pencapaian target pekerjaan</li> <li>• Penyelesaian tugas pada waktunya</li> <li>• Disiplin dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- b. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator penelitian yaitu

tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

### **3.5. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Arikunto (2016:173-174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu yang berjumlah karyawannya 272 orang.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik yaitu sampel yang menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal tetapi walaupun diwakili sampel bukan merupakan duplikat dari populasi (Sugiyono, 2012:70).

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Airport Operation & Service dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

### **3.6. Analisis Data**

Dalam menganalisis data, terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan :



a. Metode Deskriptif

Metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data. Kemudian ditabulasikan dan dianalisis, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan.

b. Regresi linier sederhana

Kemudian dilanjutkan untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dengan bantuan statistik parametrik yaitu regresi sederhana. Adapun rumus dari regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x = Komitmen Organisasi

$\varepsilon$  = Epsilon (variabel pengganggu)

c. Menentukan koefisien korelasi (r).

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

d. Menentukan koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) dapat berpengaruh dengan variabel bebas (X).

e. Melakukan uji t

Uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (kinerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, tapi jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal(kualitatif). Untuk ini digunakan skor yang berpedoman pada skala Likert berikut :

- Sangat baik : bobot/ nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/ nilai = 3
- Tidak baik : bobot/nilai = 2
- Sangat tidak baik : bobot/ nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for Product and Service Sollutions*) untuk mencari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Angkasa Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan



penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

Angkasa Pura II telah mengelola 14 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang), Silangit (Tapanuli Utara), Banyuwangi (Jawa Timur).

Sebagai Badan Usaha Milik Negara, Angkasa Pura II selalu melaksanakan kewajiban untuk membayar dividen kepada negara selaku pemegang saham. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya serta meningkatkan kepedulian sosial terhadap masyarakat umum dan lingkungan sekitar bandara melalui program Corporate Social Responsibility.

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

### a. Visi Perusahaan

*The best smart connected airport operator in the region* memiliki makna bahwa bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak rute atau tujuan baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). Connecting time dan connecting process baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa sekat. Bandara-bandara APII juga sepenuhnya menjadi bandara yang pintar (smart) dengan memanfaatkan teknologi modern. Region yang dimaksud dalam visi adalah Asia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara dengan konektivitas tinggi ke banyak kota atau negara dan mempergunakan teknologi modern yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

### b. Misi Perusahaan

- 1) Memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama
- 2) Menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara
- 3) Memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya, konsisten, dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi modern
- 4) Mengembangkan kemitraan untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan

- 5) Menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan
- 6) Menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan

#### 4.3 Struktur Organisasi

Adapun Uraian Tugas (*Job Description*) setiap bidang divisi pada PT Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru adalah sebagai berikut:

##### 1. General Manager

General Manager berperan sebagai manajemen puncak di PT. Angkasa Pura II (Persero) Pekanbaru, yang berfungsi sebagai berikut:

- a. penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelayanan organisasi keselamatan lalu lintas udara,
- b. penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan operasional Bandara,
- c. penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan komersil,
- d. penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pemilihan fasilitas tehnik elektronika dan listrik,
- e. penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan administrasi,
- f. penyiapan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan keuangan dan perlengkapan.

##### 2. Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara (LLU)

Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara (LLU) bertugas:

- a. menyiapkan dan melakukan Kegiatan *Aerodrome* dan *Approach Control* (*terminal control area*),
- b. menyiapkan dan melaksanakan *Areal control*,



- c. menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pelayanan bantuan operasi penerbangan (penerbangan *aeronautika*).

Divisi ini berfungsi sesuai dengan tugas yang ditetapkan. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, divisi pelayanan operasi lalu lintas udara ini dibantu oleh beberapa dinas yaitu:

- 1) Dinas Pelayanan Terminal, yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengendalian dan pengawasan operasi lalu lintas udara di Bandara Polonia Medan dan wilayah udara sekitarnya, di wilayah udara terminal *control area*, di wilayah udara pendekatan termasuk *control zone*,
- 2) Dinas Pelayanan *Areal Control* (ACC), yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pelayanan pengendalian dan pengawasan operasi keselamatan lalu lintas udara di wilayah yang menjadi tanggung jawabnya,
- 3) Dinas Pelayanan Bantuan Operasi Penerbangan/Penerbangan Aeronotika (BOP/RANGTIKA), yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengiriman dan penerimaan berita-berita penerbangan melalui hubungan antar stasiun komunikasi penerbangan serta melakukan kegiatan pengolahan, pengumpulan, penyampaian dan penyebaran informasi penerbangan.

### 3. Divisi Pelayanan Operasi Bandara

Divisi pelayanan Operasi Bandara mempunyai tugas:

- a. menyiapkan dan melakukan kegiatan pelayanan bandar udara,
- b. menyiapkan dan melaksanakan kegiatan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran,

- c. menyiapkan dan melaksanakan pengamanan bandar udara.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, divisi pelayanan udara mempunyai fungsi penyiapan dan pelaksanaan operasi sesuai dengan tugas yang dimiliki. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, divisi pelayanan operasi udara dibantu oleh beberapa dinas yang bertanggung jawab kepadanya, yaitu:

- 1) Dinas Pelayanan Bandar Udara, yang mempunyai tugas melaksanakan pengaturan pelayanan disisi udara (*airside*), pengaturan layanan di terminal dan fasilitasnya, sisi darat, pelayanan penerangan dan komunikasi umum yang berhubungan dengan penerbangan dan pariwisata untuk pemakai jasa bandar udara, pengurusan perizinan masuk/pas bandara serta sistem informasi operasional bandar udara,
- 2) Dinas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), yang mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran serta penanggulangan keadaan gawat darurat medis dilingkungan kerja bandar udara sekitarnya,
- 3) Dinas Pengamanan Bandar udara, yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengamanan di lingkungan kerja Bandar udara.

#### **4. Divisi Teknik Elektronika dan Listrik**

Divisi teknik Elektronika dan Listrik mempunyai tugas:

- a. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik elektronika,
- b. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas navigasi udara dan radar,

- c. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas teknik listrik,
- d. membantu pelaksanaan pembangunan fasilitas teknik elektronika dan listrik sesuai pelimpahan kewenangan yang diberikan direksi.

Untuk melaksanakan tugasnya, Divisi Teknik Elektronika dan Listrik dibantu oleh beberapa dinas yaitu:

- 1) Dinas Telekomunikasi dan Teknik Elektronika Bandara, yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas telekomunikasi penerbangan, elektronika dan pelaporan fasilitas telekomunikasi penerbangan, elektronika bandar udara dan komputer,
- 2) Dinas Teknik Navigasi Udara dan Radar, yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas navigasi udara dan radar,
- 3) Dinas Teknik Listrik, yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas listrik.

#### **5. Divisi Teknik Umum dan Peralatan**

Divisi Teknik Umum dan peralatan mempunyai tugas:

- a. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian dan pelaporan fasilitas bangunan,
- b. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian dan pelaporan fasilitas landasan dan lingkungan bandar udara,
- c. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengoperasian dan pelaporan fasilitas teknik, mekanikal dan peralatan,



- d. membantu pelaksanaan pembangunan fasilitas teknik umum dan peralatan sesuai pelimpahan wewenang yang diberikan direksi.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, divisi teknik umum dan peralatan mempunyai fungsi menyiapkan dan pelaksanaan kegiatan sesuai tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya Divisi Teknik Umum dan Peralatan dibantu oleh tiga dinas yaitu:

- 1) Dinas Teknik Bangunan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas bangunan terminal, bangunan operasional dan bangunan umum,
- 2) Dinas Teknik Landasan dan Tata Lingkungan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas landasan dan lingkungan bandar udara,
- 3) Dinas Teknik Mekanikal dan Peralatan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengoperasian, pemeliharaan dan pelaporan fasilitas mekanikal peralatan.

#### **6. Divisi Administrasi dan Komersil**

Divisi Administrasi dan Komersil mempunyai Tugas

- a. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan usaha komersil,
- b. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan keuangan,
- c. menyiapkan dan melakukan kegiatan akuntansi,
- d. menyiapkan dan melakukan kegiatan pengelolaan perlengkapan,
- e. menyiapkan dan melakukan kegiatan administrasi kepegawaian, ketatausahaan dan umum.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Divisi Administrasi dan Komersil dibantu oleh beberapa dinas, yaitu:

- 1) Dinas Komersil, mempunyai tugas menyiapkan pengembangan dan melaksanakan kegiatan komersil yang meliputi pengumpulan data dan produksi, perhitungan dan pembuatan surat tagihan untuk jasa-jasa aeronautika dan jasa non penerbangan maupun usaha-usaha lain yang mempunyai hubungan usaha-usaha kebandar udaraan,
- 2) Dinas Keuangan, mempunyai tugas melaksanakan administrasi keuangan dan anggaran,
- 3) Dinas Akuntansi, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan akuntansi,
- 4) Dinas Perlengkapan, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pengadaan pergudangan dan administrasi perlengkapan,
- 5) Dinas Kegawaian dan Umum, mempunyai tugas melaksanakan kegiatan Administrasi kepegawaian, kesejahteraan, dan pelayanan kesehatan pegawai, kegiatan ketatausahaan, kerumahtanggaan, penyelenggaraan informatika, manajerial dan pengolahan data serta pentiapan ikatan kerja.

#### **7. Kelompok Petugas Operasi (*officer in charge*)**

Kelompok petugas operasi terdiri dari sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang setingkat kepala divisi yang merupakan pelaksanaan non struktural dalam menanggulangi permasalahan operasional tingkat pertama di Bandar udara, berfungsi secara bergantian mengkoordinir kegiatan tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya kelompok petugas operasi bertanggung jawab kepada General manager. Susunan struktur organisasi PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Pekanbaru.

#### 4.4. Aktivitas Perusahaan

Memaksimalkan pelayanan terbaik melalui penyediaan beragam pelayanan jasa penunjang bandar udara yang moderen dengan ditunjang fasilitas berteknologi tinggi adalah komitmen PT. Angkasa Pura II untuk mewujudkan kenyamanan bagi pengguna jasa selama berada dilingkungan bandara. PT Angkasa Pura II mengusahakan pelayanan jasa yang menunjang bisnis jasa kebandarudaraan. Pelayanan jasa terkait bandara udara disediakan oleh PT Angkasa Pura II bertujuan untuk mendukung terciptanya aspek keamanan, keselamatan dan kenyamanan bagi pengguna jasa bandara selama berada dikawasan bandara. Pelayanan jasa terkait bandara udara tersebut diantaranya:

- a. Penyewaan ruangan.
- b. Gudang.
- c. Lahan dan fasilitas lainnya.
- d. Kegiatan konsesional.
- e. Parkir kendaraan. Pas bandara.
- f. Penyediaan lahan untuk bangunan.

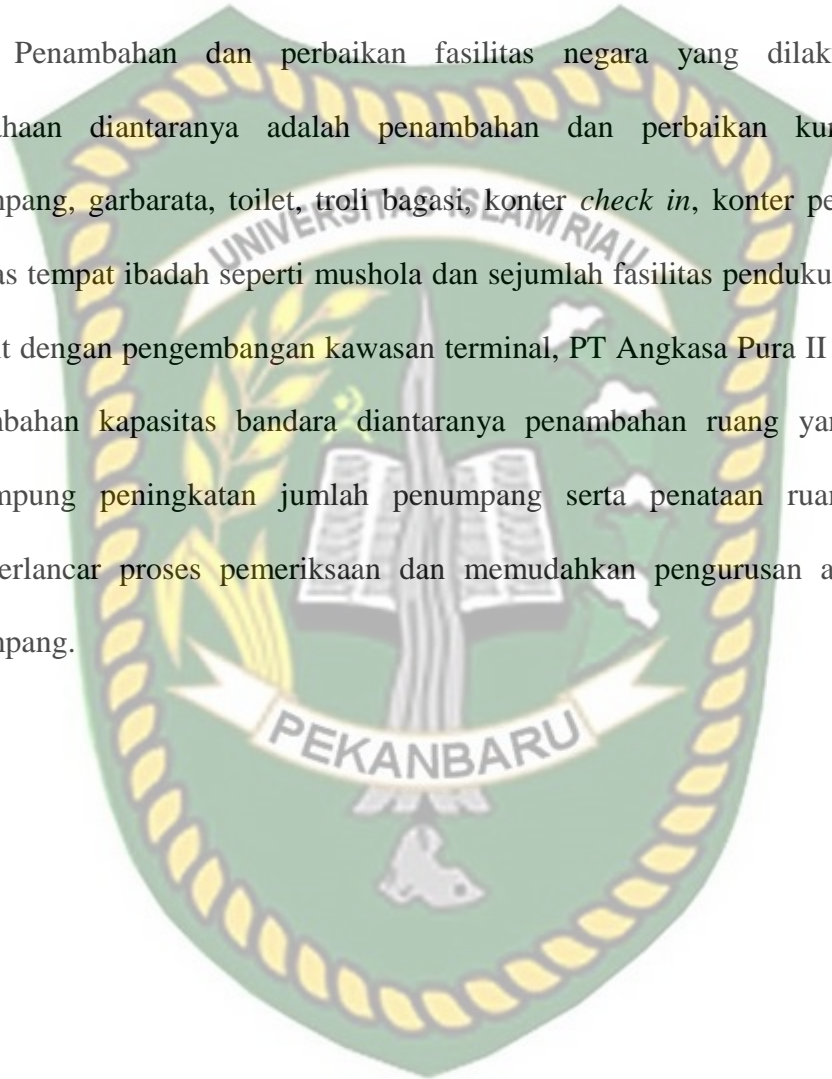
Pelayanan penunjang lainnya yang juga diupayakan oleh PT. Angkasa Pura II antara lain:

- a. Pelayanan operasi bandara.
- b. Pelayanan penerbangan haji.
- c. Pelayanan tenaga kerja indonesia.
- d. Pelayanan kargo.
- e. Pelayanan keamanan dan keselamatan bandara.



- f. Pelayanan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadaman kebakaran (PKP-PK)
- g. Pelayanan penanggulangan gawat darurat.

Penambahan dan perbaikan fasilitas negara yang dilakukan oleh perusahaan diantaranya adalah penambahan dan perbaikan kursi tunggu penumpang, garbarata, toilet, troli bagasi, konter *check in*, konter pemeriksaan, fasilitas tempat ibadah seperti mushola dan sejumlah fasilitas pendukung lainnya. Terkait dengan pengembangan kawasan terminal, PT Angkasa Pura II melakukan penambahan kapasitas bandara diantaranya penambahan ruang yang mampu menampung peningkatan jumlah penumpang serta penataan ruangan yang memperlancar proses pemeriksaan dan memudahkan pengurusan administrasi penumpang.



## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap pengaruh kinerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan tersebut, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

#### 5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yang berjumlah 37 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan.

##### 5.1.1 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasi. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi komitmen organisasi, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi

dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.**  
**Tingkat umur responden pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Tingkat umur</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-29	1	2.8
30-39	16	43.2
40-49	12	32.4
Diatas 50	8	21.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.1. di atas dapat diketahui tingkat umur responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yaitu hanya 1 orang atau sebesar 2.8% merupakan karyawan yang berumur 20 - 29 tahun, sedangkan sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2% merupakan karyawan yang berumur 30 – 39 tahun, kemudian sebanyak 12 orang atau sebesar 32.4% merupakan karyawan yang berumur 40 - 49 tahun dan sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6% merupakan karyawan yang berumur diatas 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30 – 39 tahun.



Tingkat umur sangat menentukan kepuasan seseorang dan umur yang dianggap kepuasan adalah usia antara 20 – 35 tahun dan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia kepuasan dan berpengalaman. Hal ini sangat diharapkan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan mampu mencapai kepuasan yang diharapkan perusahaan tersebut.

### 5.1.2 Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2.**  
**Tingkat tingkat pendidikan responden pada PT. Angkasa Pura II (Persero)**  
**Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMU	9	24.3
DIII	10	27.1
SARJANA	18	48.6
Jumlah	37	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6% yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1% berpendidikan Diploma-III (D3) dan sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3% berpendidikan SMU. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru tersebut berpendidikan Sarjana (S1).

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru ini, sebagian besar karyawannya adalah berpendidikan Sarjana, dengan tingginya tingkat pendidikan ini maka perusahaan berharap karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan bermutu.

### **5.1.3. Masa Kerja**

Masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi masa kerja seseorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, memiliki masa kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun masa kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II

(Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Masa Kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 5 tahun	7	18.9
6-10 tahun	26	70.3
11-15 tahun	4	10.8
> 15 tahun	-	-
Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu tidak ada karyawan yang memiliki masa kerja >15 tahun sedangkan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8% kemudian karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 18.9% dan karyawan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 70.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya para karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru tersebut memiliki masa kerja 6 – 10 tahun.

#### 5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	23	62.2
2	Laki-Laki	14	37.8
Jumlah		37	100%

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 62.2% dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang atau 37.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

#### 5.1.4 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	23	62.20
2	Laki-Laki	14	37.80
Jumlah		37	100.00

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui dari 37 orang responden pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 orang atau 62.2%

dan sisanya laki-laki sebanyak 14 orang atau 37.8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin wanita.

## **5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument**

### **5.2.1. Uji Validitas**

Pengujian validitas setiap instrumen pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Mansyur (1979) menyatakan bahwasanya dalam analisis item, teknik korelasi dalam menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik pengambilan data yang banyak digunakan.

Kemudian dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Mansyur menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila  $r = \text{positif (+)}$ , jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative (-) maka pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk penelitian lebih lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis coba melakukan uji try out kepada 37 orang responden dengan memberikan 15 pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi

product moment dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05\%$ ), dengan cara mengkorelasikan skor masing- masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian**

Variabel	Item	Corrected Item Total Correlations (r hitung)	r tabel $\alpha = 0,05$	Keterangan Hasil
Komitmen organisasi	X1	0.677	0.267	Valid
	X2	0.526	0.267	Valid
	X3	0.550	0.267	Valid
	X4	0.483	0.267	Valid
	X5	0.536	0.267	Valid
	X6	0.665	0.267	Valid
	X7	0.701	0.267	Valid
	X8	0.739	0.267	Valid
Kinerja	Y1	0.666	0.267	Valid
	Y2	0.639	0.267	Valid
	Y3	0.432	0.267	Valid
	Y4	0.568	0.267	Valid
	Y5	0.590	0.267	Valid
	Y6	0.662	0.267	Valid
	Y7	0.604	0.267	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00

Instrument dikatakan valid jika Corrected Item Total Correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing- masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0.05\%$  dan dengan 37 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.267 sehingga butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.



### 5.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (*instrument*). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reabilitas test atau instrument yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir test atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian**

Variabel	Koefisien Alpha
Komitmen organisasi	0.920
Kinerja	0.863

**Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20.00**

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 5.3. Analisis Variabel Komitmen organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimanaseseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh perusahaan dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu nilai-nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen karyawan dimana perusahaan memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan aset utama untuk mengembangkan perusahaan. Visi dan misi perusahaan yang jelas pada suatu perusahaan akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan perusahaan atau perusahaan. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor personal, karakteristik peran, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap perusahaan, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan perusahaan dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan. Elemen dalam komitmen organisasi tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normative. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif

Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### 5.3.1. Komitmen Afektif

Komponen afektif menunjukkan suatu kelekatan secara emosi maupun psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan perusahaan. Seseorang dikatakan memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa bahwa perusahaannya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri.

Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan harus tahu jelas mengenai tujuan perusahaan yang akan dicapai sehingga karyawan mengerti akan tanggung jawab yang akan dilakukan selama mengemban pekerjaan. Perusahaan hendaknya pun mampu menetapkan tujuan yang akan dicapai karyawan secara jelas dan ideal agar semua karyawan dapat mengerti. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen afektif pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	5	22.00
Baik	17	62.00
Cukup	6	12.00
Kurang baik	2	4.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan



Dari Tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, responden yang terbanyak menyatakan baik sebanyak 17 orang atau sebesar 62%, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, kemudian responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ikut memiliki perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori baik. Karyawan saling terbuka dalam hal pekerjaan antar sesama karyawan lainnya agar pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat terselesaikan dengan baik, misalnya karyawan saling bertukar pikiran dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dalam melakukan pekerjaan maka karyawan dituntut untuk saling percaya sesama karyawan lainnya. Dengan saling percaya antar sesama maka hubungan baik akan terjalin.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2010:64) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang

bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Disinilah letak pentingnya asas *the rightman in the right place*.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat baik	10	20.00
Baik	9	58.00
Cukup	7	14.00
Kurang baik	4	8.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 58%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian tanggapan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 4

orang atau sebesar 8% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa terikat secara emosional dengan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori baik. Tingkah laku karyawan dapat mencerminkan juga terhadap pekerjaan yang dihasilkan, maka dari itu tingkah laku karyawan dalam bekerja harus sesuai norma yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (1999:68) orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

Menurut Kartini Kartono (2000:35) juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran perusahaan maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain. Dalam melakukan pekerjaan maka pimpinan harus adil dalam



memperlakukan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan segala kegiatannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat baik	10	20.00
Baik	11	42.00
Cukup	7	34.00
Kurang baik	2	4.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 11 orang atau sebesar 42%, yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 34%, sedangkan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, kemudian responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 2

orang atau sebesar 4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori baik. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari cara bekerja yang baik dan hasil kerja yang baik pula, loyalitas mencerminkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan agar dapat selesai dengan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:29) komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah loyalitas dan komitmen mengandung makna yang confuse. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atau sejauh mana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

### **5.3.2. Komitmen Continuance**

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam perusahaan, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan perusahaan, berkaitan dengan hal ini individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada perusahaan, jika individu tersebut tetap bertahan maka individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Komponen kontinuitas individu menyadari suatu kondisi yang membatasi alternatif yang sebanding dengan perusahaannya sehingga individu merasa perlu untuk selalu mempertimbangkan untung rugi pada karyawan bila harus meninggalkan perusahaan. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, masa kerja, intensi untuk keluar dari perusahaan. Komitmen kontinuitas dapat diartikan sebagai keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan

Komitmen juga berhubungan dengan bagaimana perusahaan merespon ketidakpuasannya dengan kejadian-kejadian dalam pekerjaan. *continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang anggota perusahaan untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya, hal menarik lainnya semakin besar *continuance commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaannya yang tidak berjalan dengan baik.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen *continuance* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.



**Tabel 5.10**  
**Tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	11	22.00
Baik	10	60.00
Cukup	5	10.00
Kurang baik	3	6.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan baik sebanyak 10 orang atau sebesar 60%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang menyatakan. Selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, kemudian sebanyak 3 orang atau sebesar 6% yang menyatakan kurang baik dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori baik. Atas segala pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan juga

harus berani mengambil resiko serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Siagian (1999:29) disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah perusahaan. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, perusahaan tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan.

Menurut Hasibuan (2000:69) perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden mengenai mengenai karyawan mau berusaha untuk**  
**mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Penerbit**  
**Cabang Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	8	56.00
Baik	12	24.00
Cukup	10	20.00
Kurang baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 56% tanggapan responden yang menyatakan sangat baik, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 20% tanggapan responden yang menyatakan cukup dan tidak ada hasil tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa mengenai karyawan mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang telah terikta dalam suatu perusahaan maka harus menjunjung kesetiaan terhadap perusahaan tersebut



karena apabila karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik maka hasilnya akan baik pula.

Menurut Fred Luthans (2007:47) sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota perusahaan tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. Dalam mengatur suatu perusahaan, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan**  
**kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Penerbit**  
**Cabang Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	14	28.00
Baik	7	54.00
Cukup	9	18.00
Kurang baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 7 orang atau sebesar 54%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, sedangkan yang menyatakan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori baik. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik dari karyawan maka karyawan harus diberikan saana serta situasi kantor dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1997:32) setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, Lingkungan kerja, Pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Disiplin waktu kerja, Ketelitian dalam bekerja, Tanggung jawab karyawan.

### 5.3.3. Komitmen Normatif

Komponen normatif komponen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya.

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam perusahaan karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas, dengan perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tetap bagi perusahaan. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan. Hubungan *normative commitment* dengan tingkah laku lebih lemah dibandingkan dengan *affective commitment*.

Untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, maka pimpinan harus mengoreksi kesalahan dalam pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini dituntut pimpinan yang selalu melakukan pengawasan, karena pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, maupun karyawan. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pada intinya pengawasan efektif yang dilakukan pimpinan sangat berpengaruh besar terhadap hasil kerja karyawan dan hubungan dengan karyawan tersebut. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari pimpinannya. Untuk



mengetahui hasil tanggapan responden mengenai komitmen normatif pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sangat baik	14	28.00
Baik	6	52.00
Cukup	7	14.00
Kurang baik	3	6.00
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan baik sebanyak 6 orang atau sebesar 32%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14%, kemudian responden yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa adanya suatu kewajiban atau tugas pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru adalah dalam kategori

baik. Apabila keadaan perusahaan serta pekerjaan yang dibebankan karyawan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan karyawan maka karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Menurut Fred Luthans (2007:59) sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota perusahaan tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:69) hubungan karyawan ini juga akan ikut menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat produktifitas kerja para karyawan perusahaan. Hal ini di sebabkan oleh karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau di ganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat dari tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Di dalam rangka perwujudan hubungan karyawan yang serasi ini, inaka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat di harapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Di dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan sangat perlu untuk mempertimbangkan kepemimpinan karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari manajemen perusahaan yang bersangkutan, maka hubungan karyawan ini akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktifitas kerja dari perusahaan tersebut akan

mengalami penurunan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada pada hasil tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase
Sangat baik	13	66.00
Baik	9	18.00
Cukup	8	16.00
Kurang baik	-	-
Sangat tidak baik	-	-
Total	37	100.00

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 66%, sedangkan responden yang menyatakan baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan



pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru adalah dalam kategori sangat baik. Karyawan yang ingin maju dan berkembang maka karyawan tersebut tidak akan segan dalam mengikuti segala program diklat yang diselenggarakan perusahaan yang berdampak pada pengembangan diri karyawan tersebut.

Menurut Siagian (1999:30) kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan diberikan jaminan sosial kesehatan untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan respondent tentang karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat baik	1	2.80
Baik	15	40.50
Cukup baik	5	13.50
Kurangbaik	16	43.20
Sangat tidak baik	-	-
Jumlah	37	100.00

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel 5.15 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan baik yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.8%, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5% dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 16 atau sebesar 43.2% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut maka dapat ditarik kesimpulan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru setuju dengan karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

Berdasarkan deskripsi variabel kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru diatas diperoleh rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut:

**Tabel 5.16**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator variabel komitmen organisasi**  
**pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim**  
**Pekanbaru**

No.	Indikator	Skor Jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1.	Merasa ikut memiliki perusahaan	2	20	5	10	-	125
	Bobot Nilai	10	80	15	20	-	
2.	Terikat secara emosional dengan perusahaan	2	26	2	7	-	134
	Bobot Nilai	10	104	6	14	-	
3.	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	6	27	1	3	-	147
	Bobot Nilai	30	108	3	6	-	
4.	Menaruh perhatian terhadap masa depan	4	20	6	6	-	130
	Bobot Nilai	20	80	18	12	-	
5.	Mau berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan	4	23	1	9	-	133
	Bobot Nilai	20	92	3	18	-	
6.	Bekerja di perusahaan merupakan kebutuahn dan keinginan	4	18	3	12	-	125
	Bobot Nilai	20	72	9	24	-	
7.	Merasa adanya suatu kewajiban atau tugas	4	20	6	7	-	132
	Bobot Nilai	20	80	18	14	-	
8.	Memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan	6	19	4	8	-	134
	Bobot Nilai	30	76	12	16	-	
<b>Total</b>							<b>1172</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Dari tabel 5.16 diatas mengenai rekapitulasi mengenai variabel komitmen organisasi PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1172. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 37 = 1480$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 37 = 296$$



Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1480 - 296}{5} = \frac{1184}{5} = 237$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel komitmen organisasi PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1244 – 1480

**Baik = 1007 – 1244**

Cukup = 770 – 1007

Kurang Baik = 533 – 770

Sangat Tidak Baik = 296 – 533

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut.

#### 5.4. Analisis Variabel Kinerja

Sebuah perusahaan adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah perusahaan bisa berarti tujuan bagi individu perusahaan ataupun tujuan secara institusional perusahaan. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan perusahaan. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kinerja. Kinerja diidentikkan dengan

sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kinerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kinerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

Prestasi yang diberikan karyawan dapat dilihat dari pencapaian target serta hasil kerja karyawan yang selesai dengan tepat waktu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja karyawan yang setuju pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini.

#### **5.4.1. Kualitas**

Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru mengenai kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan

maka ketelitian dituntu agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	30	81.1
Setuju	4	10.8
Cukup Setuju	3	8.1
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 81.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.8%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 3 orang atau sebesar 8.1%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II



(Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Menurut Siagian (2000:64) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi instansi maupun karyawan yang dinilai. Bagi instansi penilaian ketekunan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program latihan bagi karyawan tindakan promosi dan untuk tindakan pemindahan ketekunan itu dapat memberikan seharusnya bagi instansi tersebut.

Kinerja karyawan sangat tinggi dan berkualitas bukan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian maupun masa kerjanya, karena kinerja karyawan yang tinggi juga akan berdampak kepada kecakapan karyawan yang dicapai selama bekerja. Kecakapan karyawan dapat dijadikan dasar dan pedoman bagi pimpinan untuk melatih mempromosikan dan memindahkan karyawan dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada**  
**PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim**  
**Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	19	51.3
Setuju	10	27.1
Cukup Setuju	8	21.6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 51.3%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Menurut Hasibuan (2008:24), dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (*ability*) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil

yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	10	27.1
Setuju	18	48.6
Cukup Setuju	5	13.5
Tidak Setuju	4	10.8
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yang menyatakan setuju sejumlah 18 orang atau sebesar 48.6%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 27.1%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 5 orang atau sebesar 13.5%,



kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 10.8% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori setuju.

Menurut Acmad S. Ruky bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian gaya kepemimpinan sebaiknya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Angkasa Pura II

(Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.20**

**Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	21	56.7
Setuju	9	24.3
Cukup Setuju	7	19
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 56.7%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 19%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kategori sangat setuju.

Kartini Kartono berpendapat pada umumnya management berperan atau berfungsi merencanakan, mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol segenap aktifitas organisasi serta administrasi. Maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen dan administrasi.

#### **5.4.2. Kuantitas**

Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan, maka dapat dilihat pada table-tabel berikut ini:

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:



Tabel 5.21

**Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	20	54.1
Setuju	15	40.5
Cukup Setuju	2	5.4
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 54.1%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 40.5%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 5.4%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang baik pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Menurut Kartini Kartono juga seorang pimpinan adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan bawahan. Pimpinan merangsang bawahan agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran-sasaran organisasi maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpinan yang mampu memotivasi orang lain

akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Dalam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih baik dan berkualitas. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	18	48.6
Setuju	11	29.7
Cukup Setuju	8	21.7
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang

Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam bekerja yaitu responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 48.6%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 29.7%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.7%, kemudian tidak ada tanggapan responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori sangat setuju.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menghemat waktu karena para karyawan padat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

Salah satu factor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:



**Tabel 5.23**  
**Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan**  
**pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim**  
**Pekanbaru**

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase
Sangat setuju	9	24.3
Setuju	16	43.2
Cukup Setuju	8	21.6
Tidak Setuju	4	10.9
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	37	100%

Sumber : data olahan

Dari Tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 43.2%, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 24.3%, selanjutnya yang menyatakan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 21.6%, kemudian yang responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.9% dan tidak ada tanggapan responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru adalah dalam kategori setuju.

Menurut Hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian kinerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi

dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, yaitu :

**Tabel 5.24**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru**

No.	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	
1.	Ketelitian dalam bekerja	30	4	3	-	-	175
2.	Kecakapan dalam bekerja	19	10	8	-	-	159
3.	Tanggung jawab dalam bekerja	10	18	5	4	-	145
4.	Ketepatan waktu dalam bekerja	21	9	7	-	-	162
5.	Hasil kerja yang baik	20	15	2	-	-	166
6.	Penyelesaian pekerjaan	18	11	8	-	-	158
7.	Pencapaian target pekerjaan	9	16	8	4	-	141
<b>Total Skor</b>							<b>1106</b>

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi mengenai variable kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, dapat

dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1106. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 7 \times 5 \times 37 = 1295$$

$$\text{Nilai Terendah} = 7 \times 1 \times 37 = 259$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1295 - 259}{5} = \frac{1036}{5} = 207$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1087 - 1295$$

$$\text{Baik} = 880 - 1087$$

$$\text{Cukup} = 673 - 880$$

$$\text{Tidak Baik} = 466 - 673$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 259 - 466$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru berada pada kategori sangat baik. Hal ini menandakan bahwa karyawan sudah memberikan hasil kerja yang baik dengan komitmen yang juga telah disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.



## 5.5. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim  
Pekanbaru

### 5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung nilai regresi antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X= Komitmen organisasi

b = Koefisien Regresi

$\epsilon$  = epsilon

**Tabel 5.25**  
**Hasil Perhitungan Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.450	2.701		.167	.869
komitmen_organisasi	.870	.066	.913	13.235	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y = 0.450 + 0.870 X + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu bertanda positif. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi (X) di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap kinerja karyawan. Untuk komitmen organisasi (X) memberikan angka koefisien regresi parsial yang positif sebesar 0.870 terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 1% maka variabel komitmen organisasi akan meningkat menjadi 87%.

### 5.5.2. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi sederhana yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama, sedangkan koefisien determinasi merupakan kesesuaian garis linier terhadap suatu data. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel. 5.26**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.829	.96651	1.848

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.829	.96651	1.848

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel bebas yaitu variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,913. Dengan demikian dapat diketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru dalam kategori sangat kuat.

#### 5.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan  $R^2$  sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :



**Tabel 5.27**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.829	.96651	1.848

a. Predictors: (Constant), komitmen\_organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.833 hal ini menunjukkan 83.3% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabelbebas yakni variabel komitmen organisasi dan kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru sedangkan 16.7% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 5.4.5. Ujit -t

Uji - t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila  $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5.27**  
**Hasil Perhitungan Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.450	2.701		.167	.869
komitmen_organisasi	.870	.066	.913	13.235	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas maka dapat disimpulkan bahwa :  $DF = n - k = 37 - 1 = 36$   $\alpha = 0.05$  Maka  $(0.05; 36)$  adalah 1.658

Dengan demikian untuk variabel komitmen organisasi (X), t hitung adalah 13.235 sedangkan t-tabel yaitu 1.658 karena t hitung > dari t tabel maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel komitmen organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

### 5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fariz Ramanda Putra (2013) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi karyawan.

Banyak teori yang menyatakan bahwa kinerja karyawan, akan terlihat dari hasil kerja karyawan begitu juga dengan komitmen kerja karyawan akan sangat membawa pengaruh terhadap hasil kerja karyawan (Stephen Robbins, 2012). Ketiga faktor ini tentunya sangat membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen. ini dibuktikan dengan beberapa penelitian empiris antara lain yang dilakukan oleh Michael Richi (2000) dan al-Badayneh etal., (2000) yang menyatakan terdapat hubungan yang moderat antar kinerja perawat dengan kinerja pada rumah sakit di Jordania dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rumah sakit pemerintah dan swasta.

Mathis (2006:99) menjelaskan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan dan orang-orang yang berkomitmen terhadap perusahaan lebih mungkin mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Kinerja sangat penting di lingkungan perusahaan karena memiliki hubungan dengan perilaku karyawan terhadap perusahaan dan lingkungan. Kinerja dapat mendorong untuk terciptanya komitmen organisasional.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

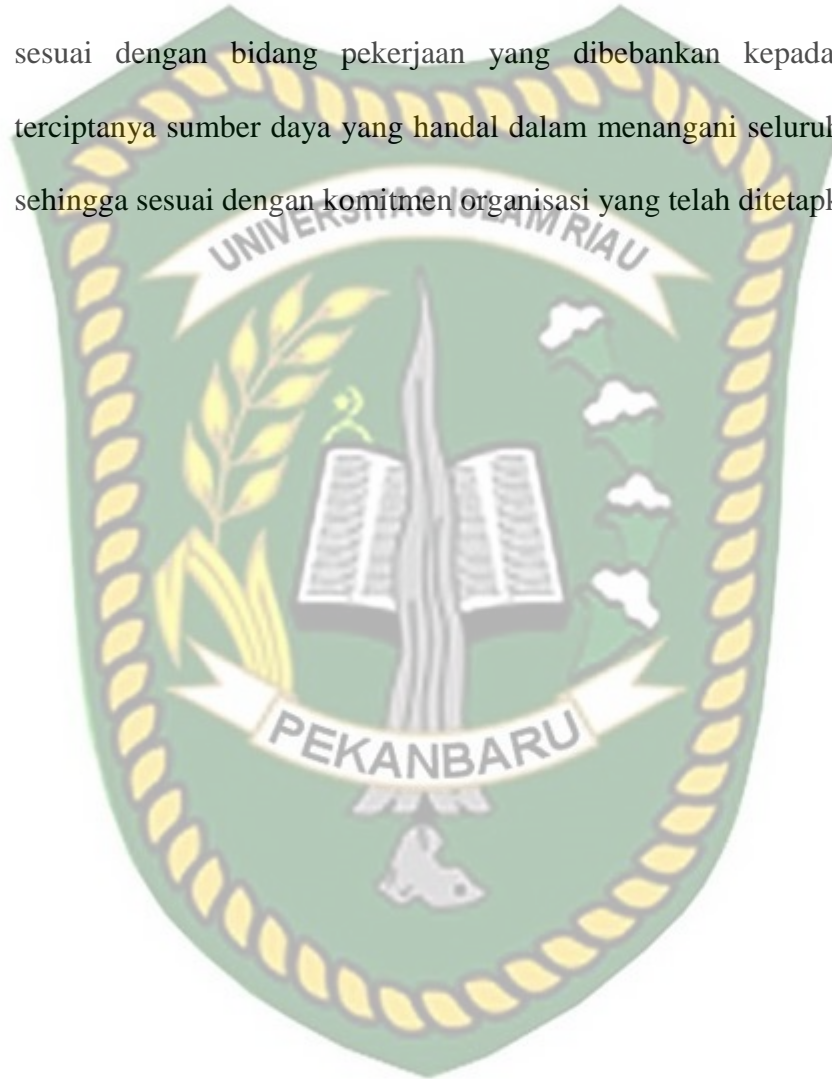
1. Variabel komitmen organisasi berada pada kategori baik. Karyawan sangat menjunjung tinggi perusahaan sehingga selalu mengangkat nama baik perusahaan tersebut.
2. Variabel kinerja berada pada kategori baik. Karyawan sudah merasakan kinerja selama bekerja, yang dilihat dari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuannya sehingga merasa nyaman dalam bekerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.

#### 6.2. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Syarif Kasim Pekanbaru yaitu :

1. Pimpinan di perusahaan tersebut hendaknya memperhatikan komitmen organisasi yang diterima karyawan, misalnya dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki sehingga karyawan tersebut dapat memberikan prestasi dalam bekerja.

2. Perlunya perhatian terhadap para karyawan dengan meningkatkan pemberian keterampilan atau keahlian tertentu seperti memberikan kerja luar lapangan agar kemampuan dan kreatifitas karyawan lebih baik lagi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya untuk terciptanya sumber daya yang handal dalam menangani seluruh pekerjaan sehingga sesuai dengan komitmen organisasi yang telah ditetapkan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Mohammad, 2009, *Psikologi Industri*, Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anggi Wulan Lestari, 2015, Pengaruh kinerja terhadap komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado, Universitas Brawijaya.
- Didik Prasetyo Utomo, 2016, Pengaruh Kinerja Terhadap Komitmen Organisasi Di CV.Barutama Samarinda, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mersi, 2017, Pengaruh Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional (studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta), Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Nursalam. 2009. *Konsep dan Penerapan Pengembangan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Philip Rowland, 1997, *The Essence of Business Process*, Yogyakarta: ANDI.
- Robbins. P. Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Stephen R. dan Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.



Toha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau